



Novedades en materia Laboral

ABRIL 2023

Índice

3

Análisis de la sentencia de la sala IV del tribunal supremo 42/2023, de 18 de enero de 2023 (recurso 78/2021)

4

Análisis de la sentencia del tribunal superior de justicia de Catalunya de 30 de enero de 2023

6

Legalidad del uso de las imágenes captadas por las cámaras de seguridad para controlar a los trabajadores

9

Análisis de la sentencia de la sala IV del tribunal supremo 42/2023, de 18 de enero de 2023 (recurso 78/2021)

Análisis de la sentencia de la sala IV del tribunal supremo 42/2023, de 18 de enero de 2023 (recurso 78/2021)

El artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores prevé la obligatoriedad de que todas las empresas implanten un sistema de registro de jornada de sus trabajadores. El indicado precepto legal requiere expresamente que ese sistema incluya, únicamente, **el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo**.

A continuación, se dispone que, mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa, o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores, se organizará y documentará este registro de jornada.

Si bien, ¿todas las formas de registro de jornada son válidas mientras cumplan el requisito único dispuesto por el artículo 34.9?

La Sentencia 42/2023 dictada por la Sala IV del Tribunal Supremo analiza un supuesto de hecho en el que se pactó por Convenio Colectivo, como regla general y aplicable a todos los trabajadores, un sistema informático de registro. Sin embargo, en el caso de que algún trabajador no tuviese un dispositivo electrónico de empresa donde poder fichar, se le pondría a disposición una hoja en papel en la que debería constar cada día la hora de inicio de la jornada, la hora de finalización, y el número de horas de trabajo efectivo una vez descontados los tiempos de descanso.

En definitiva, mediante este último sistema, el trabajador estaría declarando unilateralmente su registro de jornada.

El Tribunal Supremo aclara las bases para definir si un sistema de registro de jornada acordado es válido, o no, y qué consideraciones hay que tener en cuenta para determinarlo. Considera la Sala que, como el Estatuto de los Trabajadores es muy vago en su redacción respecto a ello, el único límite es la legalidad aplicable en la materia objeto del acuerdo, igual que toda clase de pacto, acuerdo o Convenio Colectivo.

Entonces, ¿cuál es la legalidad aplicable en la materia objeto del acuerdo, si no existe regulación expresa? Pues la respuesta que nos da el Tribunal Supremo es que esta debe ser la dispuesta por la **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea de fecha 14 de mayo de 2019 (asunto C-55/2018)**.

La referida resolución, aplicando la Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, declara que la exigencia que debe cumplir este sistema de registro de jornada es que sea **objetivo, fiable y accesible**.

La accesibilidad no se discute en el supuesto de hecho analizado, pero sí la objetividad y fiabilidad. Sin embargo, el Alto Tribunal considera que todas las formas de sistema de registro implican que sea el trabajador el que deba indicar cuándo hace descansos, ya sea en hoja de papel o en formato electrónico, por lo que el argumento de que los trabajadores actúen con temor a registrar su jornada verídica, no puede servir como alegación para declarar la nulidad del sistema acordado en Convenio Colectivo.

Finalmente, se aborda la problemática de que sea el trabajador quien deba clasificar su trabajo en trabajo efectivo y trabajo de descanso, debido a que es una responsabilidad la cual a priori puede resultar dudoso que deba asumir el empleado. Sin embargo, se concluye que resulta completamente válido y aceptable que sea así, siempre y cuando el empresario otorgue correctas guías para su fácil diferenciación.

Por lo que, en conclusión, se puede afirmar que el registro de jornada únicamente cumplimentado por el trabajador puede llegar a ser válido si se cumplen los elementos expuestos y analizado por el Tribunal Supremo en la sentencia 42/2023

Análisis de la sentencia del tribunal superior de justicia de Catalunya de 30 de enero de 2023

Por la que se reconoce por primera vez una indemnización complementaria en un despido objetivo declarado improcedente.

En fecha 30 de enero de 2023, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña ha admitido por primera vez la posibilidad de reconocer una indemnización adicional a la tasada legalmente a una persona trabajadora que fue despedida por causas objetivas, despido que ha sido declarado improcedente.

Analicemos el caso discutido en la citada Sentencia:

- En fecha 27 de marzo de 2020 se extinguió el contrato laboral de una persona trabajadora con una antigüedad en la Compañía de fecha 4 de noviembre de 2019.
- La causa alegada por parte de la empresa era la necesidad objetiva de amortizar su puesto de trabajo por causas productivas en virtud del artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores, todo ello derivado de la profunda caída de ventas y cancelación de servicios sufridos como consecuencia de la crisis del coronavirus.
- La empresa comunicó a la persona trabajadora su voluntad de abonarle una indemnización máxima (33 días).
- Como consecuencia de la crisis sanitaria provocada por el coronavirus, en fecha 1 de abril de 2020 la empresa propuso la suspensión/reducción de los contratos de cinco trabajadores en una plantilla de siete trabajadores desde el 1 de abril de 2020 hasta el fin de la vigencia de las medidas laborales previstas con el estado de alarma.
- El juzgador de instancia estima en parte la demanda y declara la procedencia del despido objetivo, acogiendo parcialmente la acción de reclamación de cantidad acumulada a la de despido.
- La parte actora interpone recurso de suplicación en contra de la resolución dictada en instancia y solicita, en primer lugar, que se declare la nulidad del despido por entender que la denegación de la práctica de

prueba testifical le había causado indefensión, así como por otras razones que, según la parte actora,

suponen una actuación discriminatoria con vulneración de derechos fundamentales. Subsidiariamente, se solicita la declaración de improcedencia del despido por no concurrir la causa productiva alegada por la empresa para justificar la amortización del puesto de trabajo de la actora.

- Asimismo, en dicho recurso de suplicación, la parte actora solicita una indemnización complementaria a la tasada legalmente por daños morales y lucro cesante.

Entrando a valorar el fondo del asunto, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña **inadmite el motivo de nulidad** alegado por la parte actora, en base a los siguientes argumentos jurídicos:

- Por un lado, se inadmite el motivo de nulidad, *“pues la parte actora se limita a una alegación genérica sobre la relevancia de la prueba omitida, sin explicar ni detallar suficientemente en qué forma concreta podría el contenido de esta prueba testifical alterar decisivamente el sentido de la conclusión judicial, máxime cuando los extremos que pretendían acreditarse a través de la misma pueden serlo también a través de la prueba documental”*.

Así, el TSJ de Cataluña manifiesta que solo es viable declarar la nulidad de un despido cuando no haya otra solución menos traumática y más acorde con los principios de celeridad y economía procesal.

- Por otro lado, el TSJ de Cataluña manifiesta que el despido sin causa o en fraude de ley no es nulo según lo establecido en reiterada doctrina de la misma Sala y del Tribunal Supremo. Es más, en el supuesto que nos ocupa, la persona trabajadora fue despedida en fecha 27 de marzo de 2020, es decir el día anterior a la publicación en el Boletín Oficial del Estado del RDL 9/2020, de 27 de marzo, el cual no puede aplicarse de forma retroactiva y, por tanto, no es posible que se haya cometido un fraude de una ley que en el momento del despido aún no ha sido dictada.

A este respecto, se añade que *“no solo la improcedencia del despido no puede ampararse en dicha norma, como señala la sentencia, sino tampoco la nulidad que, en cualquier caso, no procedería por el solo hecho de haberse cometido un supuesto fraude, habida cuenta de la limitación legal de las causas de nulidad del despido”*.

Igualmente, el Tribunal Supremo ha resuelto el debate sobre los efectos de la mal llamada “prohibición de despedir” regulada en el artículo 2 del mencionado RDL, en tanto establece que la consecuencia solo sería la improcedencia, pues los ceses producidos durante el coronavirus son a causales y, por tanto, un despido fraudulento no conduce directamente a su nulidad salvo que exista previsión normativa expresa.

- c. Tampoco la alegación de discriminación por razón de la escasa antigüedad en la empresa por el mínimo coste que conlleva se admite por parte del TSJ de Cataluña, puesto que *“la rentabilidad extintiva por escasa antigüedad del trabajador no es factor protegido por el art. 14 de la CE con los que enlazan los contemplados a su vez en el art. 55 del ET”*.

Y añade que *“si la causa alegada como discriminatoria no es siquiera causa de discriminación en nuestro ordenamiento, no puede concluirse que concurra un indicio ni, por tanto, la infracción de lo establecido en los arts. 122.2 de la LRJS en relación con el 96 del mismo texto legal que se alega en el motivo séptimo, incidiendo esta Sala, una vez más, que la actora no pudo ser excluida de un ERTE amparado en una norma que no estaba en vigor cuando el despido se decidió”* (STSJ Madrid de 29 de octubre de 2021 (rec. 743/2021).

Ahora bien, se admite la petición subsidiaria de la parte actora y el TSJ de Cataluña **declara la improcedencia del despido objetivo**, por entender que en el presente caso las causas alegadas por la empresa eran coyunturales y no estructurales, puesto que la empresa cinco días después del cese de la parte actora acudió a un ERTE por fuerza mayor derivado de la pandemia.

Asimismo, el TSJ de Cataluña admite la posibilidad de reconocer una **indemnización complementaria a la legal tasada**, *“en aquellos supuestos en que la indemnización correspondiente por despido improcedente sea exigua y no tenga un efecto disuasorio para la empresa, ni compense suficientemente a la persona trabajadora por la pérdida de ocupación, concurriendo asimismo una clara y evidente ilegalidad, fraude de ley o abuso de derecho en la decisión empresarial extintiva del contrato”*, en base a lo establecido en el Convenio 158 de la OIT y el artículo 24 de la Carta Social Europea.

A este respecto, la Sala concluye que cuando la indemnización legal y tasada resulte insuficiente, se permite fijar una compensación superior que compense los daños y perjuicios que el despido haya causado a la persona trabajadora.

En el supuesto que nos ocupa el TSJ de Cataluña considera lo siguiente:

“La indemnización legal tasada, que no llega a los 1000 euros, es claramente insignificante, no compensa el daño producido por la pérdida del puesto de trabajo, ni tiene efecto disuasorio para la empresa. La decisión extintiva ciertamente no es casual, pues se basa en causas económicas y productivas, eso sí de carácter meramente coyuntural como se dijo, pero revela en todo caso un excesivo ejercicio del derecho a despedir, porque supuso excluir a la actora del ERTE iniciado pocos días después, lo que, de no haber sido así, hubiera posibilitado que la misma, además de conservar su puesto de trabajo, se hubiera acogido a las medidas extraordinarias sobre protección de desempleo contempladas en el art. 25 del RD 8/2020.”

Pues bien, a pesar de que la Sala concluye que no existen daños y perjuicios morales indemnizables, al no existir una mínima base objetiva que justifique la indemnización solicitada, en cuanto al lucro cesante, basándose en la prestación extraordinaria de desempleo que le hubiera correspondido durante el ERTE, se afirma lo siguiente:

“Es indudable que la actora, de no haber actuado la empresa de manera abusiva, amparada en el mínimo coste que suponía su despido por su escasa antigüedad en la empresa, tenía una expectativa cierta y real de haber sido incluida en el inminente ERTE tramitado por fuerza mayor, con lo que se habría podido acoger a las medidas extraordinarias sobre protección de desempleo contempladas en el art. 25 del RDL 8/2020, con reconocimiento de la prestación aun careciendo de las cotizaciones mínimas necesarias para ello.”

Por lo que se acuerda el pago de una indemnización adicional de 3.493,3.-euros en concepto de lucro cesante desde que la persona trabajadora pudo haber sido integrada en el ERTE, de no haber sido despedida, hasta el día 21 de junio de 2020, fecha en la que finalizó la prórroga del estado de alarma y el confinamiento en nuestro país.

Tras analizar este último pronunciamiento del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, se podría discutir la posibilidad de que el despido objetivo aquí planteado no fuera improcedente. Nos explicamos, esta Sala ha afirmado que la persona trabajadora fue despedida con anterioridad a la publicación del RDL 9/2020, de 27 de

marzo, cuya normativa no tiene efectos retroactivos. Sin embargo, el TSJ de Cataluña califica el despido como improcedente por entender que las causas alegadas eran coyunturales y previsiblemente temporales derivadas de la pandemia.

Por lo que, afirmar que la empresa actuó de forma abusiva y concluir que la misma pudo haber evitado el referido despido y haber añadido a esta persona trabajadora en un ERTE, cuando el despido se produjo con anterioridad a la decisión de la empresa de solicitar un ERTE, puede ser muy discutible, así como que se calcule una indemnización adicional en base a la prestación extraordinaria de desempleo que le hubiera correspondido durante el ERTE, cuando en el momento del despido la empresa ni tan siquiera había solicitado el ERTE.

A partir de aquí, deberemos de ver como avanzan los pronunciamientos de otros tribunales al respecto y en el caso que decidan aplicar una indemnización adicional cuando el despido se declara improcedente, deberemos de analizar la fórmula utilizada en cada supuesto concreto.

Legalidad del uso de las imágenes captadas por las cámaras de seguridad para controlar a los trabajadores

El objetivo del presente artículo determinar y recopilar desde un punto de vista eminentemente práctico, la evolución de los criterios en torno a la validez probatoria que pueden tener las imágenes captadas por las cámaras de seguridad de un centro de trabajo a la hora de controlar la actividad de los trabajadores e incluso poder usar dichas imágenes para fundamentar sanciones disciplinarias a los mismos.

Normativa:

El artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores establece que: el empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales.

Esta potestad deberá realizarse guardando siempre la dignidad de las personas trabajadoras y toda medida de control debe de cumplir los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad al fin que se pretende conseguir, en el sentido de verificar que no existe otra medida de control menos invasiva.

Por su parte, el artículo 89 de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos establece que:

- La empresa debe de informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores o representantes de los mismos la instalación de cámaras de vigilancia.
- Como excepción a lo indicado anteriormente, se prevé que a través de las imágenes de las cámaras se constate la comisión flagrante de un acto ilícito por parte del trabajador, se entenderá cumplido el deber de informar si existe un cartel informativo sobre las cámaras de videovigilancia en un lugar suficientemente visible que permita conocer al trabajador de forma clara y evidente la existencia de las mismas.

Pronunciamientos relevantes que han ido modelando los criterios que permiten determinar la validez como prueba de las imágenes captadas por las cámaras de seguridad

Existen multitud de pronunciamientos sobre esta cuestión que han ido modulando y flexibilizando la doctrina de nuestros tribunales al respecto, no obstante, nos permitiremos destacar aquellas sentencias que consideramos más relevantes desde un punto de vista jurídico procesal.

- Sentencia del Tribunal Constitucional 39/2016 de 3 de marzo de 2016 mediante la que se declara que, si el trabajador conoce el sistema de videovigilancia, no existe la obligación de especificar de manera expresa que las grabaciones pueden ser usadas con fines disciplinarios.
- Precisando la anterior Sentencia, podemos destacar la Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de julio de 2021 que establece que, si el trabajador conoce a través del distintivo de la Agencia Española de Protección de Datos que se ha instalado un sistema de videovigilancia, no resulta obligatorio especificar la finalidad exacta que se le ha asignado.
- Por último, dedicaremos una atención especial a la reciente Sentencia del Tribunal Constitucional de 29 de septiembre de 2022, que versa sobre la licitud de la prueba de grabación de imágenes procedentes de una cámara de seguridad (procedimiento de despido).

En este caso, el despido se fundamentó en la transgresión de la buena fe contractual por parte del trabajador, que se había apropiado de unos productos propiedad de la Empresa y los había vendido a un tercero en beneficio propio. Los principales parámetros de la Sentencia TC son:

El gerente de la Empresa tomó la decisión de revisar las imágenes obtenidas por las cámaras de videovigilancia al detectar que había en las instalaciones bolsas con el signo distintivo de una empresa de la competencia, lo que le llevó a sospechar que estaba ocurriendo algo.

- La Empresa disponía de cámaras de videovigilancia, que se encontraban colocadas en el interior del centro de trabajo y estaban anunciadas mediante un cartel colocado en el exterior del centro en que constaba la mención “zona videovigilada”.
- Las cámaras eran visibles fácilmente, si bien no constaba acreditado que la Empresa hubiera comunicado a los trabajadores la instalación de estas ni el uso con fines disciplinarios de las imágenes obtenidas.

- Adicionalmente, varios años antes (en 2014) la Empresa había procedido al despido de otro trabajador haciendo uso de las imágenes obtenidas por las cámaras de videovigilancia, siendo un extremo conocido por el resto de los trabajadores.

La Sentencia de instancia declaró el despido procedente, pero el TSJ País Vasco revocó dicha resolución y declaró la improcedencia del despido al entender que la conducta motivadora del mismo había sido acreditada a través de una prueba ilícita, otorgando especial importancia al hecho de que la Empresa, desde que hiciera uso de las imágenes en 2014 con motivo del despido anterior, no había “regularizado” la situación de informar de forma expresa a los trabajadores sobre la instalación y los fines de las cámaras de videovigilancia.

La Sentencia del Tribunal Constitucional, al analizar el caso, concluye sobre la inexistencia de vulneración del derecho a la intimidad del trabajador despedido, al entender que la obtención de las imágenes a través de las cámaras de videovigilancia cumple con el triple requisito de idoneidad, necesidad y proporcionalidad, y que no se puede deducir la invalidez absoluta de la utilización de dichas imágenes por no constar la notificación sobre las mismas al trabajador en supuestos en los que, como el presente, la conducta ilícita es flagrante.

Destacamos los siguientes extractos relevantes de la Sentencia en relación con la obligatoriedad de informar a los trabajadores sobre la instalación y fines de las cámaras de videovigilancia:

“En principio, este deber ha de cumplimentarse de forma previa, expresa, clara y concisa. Sin embargo, la norma permite que, en caso de flagrancia de una conducta ilícita, el deber de información se tenga por efectuado mediante la colocación en lugar visible de un distintivo que advierta sobre la existencia del sistema, su responsable y los derechos derivados del tratamiento de los datos. El fundamento de esta excepción parece fácilmente deducible: no tendría sentido que la instalación de un sistema de seguridad en la empresa pudiera ser útil para verificar la comisión de infracciones por parte de terceros y, sin embargo, no pudiera utilizarse para la detección y sanción de conductas ilícitas cometidas en el seno de la propia empresa. Si cualquier persona es consciente de que el sistema de videovigilancia puede utilizarse en su contra, cualquier trabajador ha de ser consciente de lo mismo.”

El hecho de que las cámaras hubieran sido utilizadas para la misma finalidad en el año 2014 no puede ser valorado en perjuicio de la empresa, como hace la sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de País Vasco. Para la sala, la infracción del deber específico de información implica una vulneración del derecho a la intimidad del trabajador. Frente a este planteamiento, conviene precisar, en primer lugar, que el incumplimiento del deber de información afectaría, en esencia, al derecho a la protección de datos de carácter personal, no a la intimidad (...)

Supuestos específicos relativo a la posibilidad de instalar cámaras ocultas:

Estamos ante una cuestión controvertida y dependerá del caso concreto.

A este respecto resulta necesario traer a colación la **Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos conocida como “López Ribalda II” de 17 de octubre de 2019** que supuso un cambio en el rumbo que hasta la fecha había marcado el propio Tribunal al respecto.

El TEDH considera que no existe ninguna vulneración del derecho al respeto de la vida privada y familiar recogido en el artículo 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos si se instalan cámaras ocultas, sin ningún tipo de información previa, cuando existe una sospecha razonable de un incumplimiento grave de algún trabajador y la medida es proporcional y legítima, en el sentido de que no existe otra manera de comprobarlo y es lo menos invasiva posible.

Esta doctrina, como no puede ser de otra manera, ha sido asumida por nuestros tribunales, siendo que en este sentido podemos traer a colación la Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de julio de 2022, en la que se consideró adecuado la instalación de una cámara oculta en un hogar para vigilar única y exclusivamente una caja fuerte que existía en el domicilio cuando previamente había existido un robo y se sospechaba de la empleada del hogar.

Se estima que la instalación de una cámara oculta en el supuesto anteriormente expuesto es necesaria y proporcional, pues únicamente grababa el lugar donde estaba la caja fuerte del hogar.

Conclusiones

A tener de lo expuesto, podemos concluir lo siguiente en relación con la validez del uso de las imágenes captadas por cámaras de seguridad para controlar la actividad laboral de los trabajadores:

- En primer lugar, la instalación de las cámaras de seguridad debe de cumplir los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad al fin que se pretende conseguir, en el sentido de verificar que no existe otra medida de control menos invasiva.
- En segundo lugar, se exige como regla general informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores o representantes de estos la instalación de cámaras de vigilancia.
- En tercer lugar, tan solo se exceptúa de la referida regla general aquellos supuestos en los que a través de las imágenes de las cámaras se constate la comisión flagrante de un acto ilícito por parte del trabajador, en cuyo caso se entenderá cumplido el deber de informar si existe un cartel informativo sobre las cámaras de videovigilancia en un lugar suficientemente visible que permita conocer al trabajador de forma clara y evidente la existencia de estas.
- Por último y haciendo referencia al supuesto específico relativo a las cámaras ocultas, será posible su instalación y utilización sin ningún tipo de información previa, cuando exista una sospecha razonable de un incumplimiento grave de algún trabajador y la medida es proporcional y legítima, siempre que no exista otra manera de comprobarlo que sea menos invasiva.

Análisis de la sentencia de la sala IV del tribunal supremo 42/2023, de 18 de enero de 2023 (recurso 78/2021)

Son muchas las empresas que raíz de la reciente **sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22 de diciembre de 2022 (asunto C-392/21)** se preguntan si deben proporcionar a sus trabajadores gafas para el uso de pantallas y si nos encontramos ante un nuevo equipo de protección individual (EPI).

En primer lugar, la mencionada sentencia interpreta el artículo 9 de la Directiva 90/270/CEE del Consejo, de 29 de mayo de 1990, referente a las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización y cuyo tenor literal es el siguiente:

“Protección de los ojos y de la vista de los trabajadores.

1. *Los trabajadores se beneficiarán de un reconocimiento adecuado de los ojos y de la vista, realizado por una persona que posea la competencia necesaria:*

- antes de comenzar a trabajar con una pantalla de visualización,

- de forma periódica con posterioridad, y

- cuando aparezcan trastornos de la vista que pudieran deberse al trabajo con una pantalla de visualización.

2. *Cuando los resultados del reconocimiento a que se refiere el apartado 1 lo hiciesen necesario, los trabajadores se beneficiarán de un reconocimiento oftalmológico.*

3. *Deberán proporcionarse a los trabajadores dispositivos correctores especiales para el trabajo de que se trata, si los resultados del reconocimiento a que se refiere el apartado 1 o del reconocimiento a que se refiere el apartado 2 demuestran que son necesarios y no pueden utilizarse dispositivos correctores normales.*

4. *En ningún caso las medidas que se adopten en aplicación del presente artículo deberán implicar cargas financieras adicionales para los trabajadores.*

5. *La protección de los ojos y de la vista de los trabajadores puede ser parte de un sistema nacional de sanidad”.*

En concreto, la sentencia analiza las cuestiones prejudiciales siguientes:

1. ¿Debe interpretarse la expresión “dispositivo corrector especial”, que figura en el artículo 9 de la Directiva en el sentido de que no comprende las gafas graduadas?

2. ¿Debe entenderse la expresión “dispositivo corrector especial”, que figura en el artículo 9 de la Directiva en el sentido de que se refiere únicamente a un dispositivo utilizado con carácter exclusivo en el lugar de trabajo o para realizar las funciones propias del puesto de trabajo?

3. ¿Debe entenderse que la obligación de proporcionar un dispositivo corrector especial, establecida por el artículo 9 de Directiva se refiere exclusivamente a la adquisición del dispositivo por el empresario, o tal obligación debe interpretarse en sentido amplio, de forma que comprenda también el supuesto de que el empresario se haga cargo de los gastos necesarios soportados por el trabajador por la adquisición de tal dispositivo?

4. ¿Es compatible con el artículo 9 de la Directiva la cobertura de tales gastos por el empresario en forma de aumento general de la retribución, que se abone con carácter permanente en concepto de «complemento de penosidad»?

Pues bien, en lo que respecta a las dos primeras cuestiones, considera la sentencia que el artículo 9 apartado 3 de la ya mencionada Directiva 90/270 debe interpretarse en el sentido de que **los dispositivos correctores especiales comprenden las gafas graduadas** que sirven específicamente para corregir y prevenir trastornos de la vista relacionados con un trabajo realizado con un equipo que incluye una pantalla de visualización, así como que estos dispositivos correctores especiales **no se circunscriben a los dispositivos utilizados exclusivamente en el ámbito profesional.**

Respecto a las cuestiones prejudiciales tercera y cuarta, manifiesta la sentencia que los apartados 3 y 4 de la Directiva deben interpretarse en el sentido de que la obligación del empresario de proporcionar a los trabajadores afectados un dispositivo corrector especial puede cumplirse, bien **mediante la entrega directa de dicho dispositivo por parte del empresario, bien mediante el reembolso de los gastos que el trabajador haya tenido que efectuar, pero no mediante el abono al trabajador de un complemento salarial de carácter general.**

No obstante, debemos también tener en cuenta que la propia sentencia manifiesta respecto al concepto de «dispositivos correctores especiales para el trabajo de que se trata» que deben proporcionarse a los trabajadores dispositivos correctores especiales si no pueden utilizarse dispositivos correctores normales para corregir los trastornos de la vista diagnosticados en los reconocimientos a que se refieren los apartados 1 y 2 de dicho artículo. Por lo tanto, un dispositivo corrector especial debe necesariamente servir para corregir o prevenir trastornos de la vista que un dispositivo corrector normal no puede corregir o prevenir.

A raíz, de esta sentencia, nos planteamos las siguientes cuestiones:

¿La Empresa tiene que pagar las gafas a sus Empleados?

La normativa española (Real Decreto 488/1997, de 14 de abril y LPRL) no contempla la obligación por parte de la empresa del abono de gafas a la persona trabajadora.

Esta sentencia abre la puerta a que, los empleados que, avalados por un reconocimiento médico, necesitaran gafas o lentillas para trabajar con pantallas, podrían reclamar los gastos asociados, pero solo en caso de ser demostrable que el perjuicio visual se ha producido por el trabajo y con pantallas específicas de la empresa.

La sentencia abre la posibilidad de que las empresas deban sufragar los gastos de gafas a sus empleados en determinados supuestos (no con carácter general) cuando el perjuicio visual se ha producido por el trabajo y con pantallas de la empresa.

Obligaciones de la Empresa respecto a la protección de los ojos y de la vista de sus empleados:

El art. 3 y el anexo del Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización, regulan las obligaciones generales del empresario y las disposiciones mínimas de seguridad sobre cualquier trabajador que habitualmente y durante

una parte relevante de su trabajo normal utilice un equipo con pantalla de visualización.

Adicionalmente, el art. 9 de la Directiva del Consejo, de 29 de mayo de 1990, referente a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización fija la obligación de un reconocimiento adecuado de los ojos y de la vista, realizado por una persona que posea la competencia necesaria:

- Antes de comenzar a trabajar con una pantalla de visualización.
- De forma periódica con posterioridad.
- Cuando aparezcan trastornos de la vista que pudieran deberse al trabajo con una pantalla de visualización.

Llegados a este punto, cabe preguntarse qué pasos habría que dar para justificar el uso de gafas o lentillas por exigencias de un trabajo en el que se utilicen pantallas de visualización de forma habitual.

A este respecto, la prescripción oftalmológica, será esencial para determinar cómo incide cada trastorno visual en el terreno profesional. Y es que, el TJUE recalca que será el tribunal nacional quien compruebe si las gafas en cuestión sirven para corregir la vista en el trabajo, o bien, para problemas de vista de carácter general “que no necesariamente guardan relación” con las condiciones Laborales.

En este sentido, lo lógico es que esas propias empresas, a través de sus servicios de vigilancia de la salud establezcan esos protocolos para determinar cuándo procede hacerse cargo de los gastos. Habrá que ver como avanza la normativa en cada caso.

Contacto



Cristina Samaranch

Socia del Área de
Derecho Laboral

cristina.samaranch@dwf-rcd.law

